



## CONCEPÇÕES DE *FEEDBACK* E SUA IMPORTÂNCIA COMO UMA METODOLOGIA POSITIVA DE APRENDIZAGEM<sup>1</sup>

Janaína Borges de Azevedo França<sup>2</sup>

Maria Luiza Batista Bretas<sup>3</sup>

### RESUMO

O artigo ora apresentado está vinculado ao Programa de Pós-Graduação *lato sensu*, Formação de Professores e Práticas Educativas, do Instituto Federal Goiano - Campus Avançado Ipameri. Tem como proposta apresentar uma revisão bibliográfica sobre a ênfase e o impacto do *feedback* como metodologia de ensino e aprendizagem. Para o cumprimento desse objetivo optou-se pela pesquisa qualitativa e bibliográfica, sintetizando as concepções de autores como Butler (1988), Vrasidas e Mclsaac (1999) Suertegaray (2009) Daros e Prado (2015) e Seltzer (2020). A abordagem metodológica elucida as principais concepções sobre o *feedback*, salientando o papel do professor e o retorno ao aluno durante o processo. Esse trabalho permite que o leitor reflita e analise a importância do uso do *feedback* como ferramenta de aprendizagem, sobretudo no atual momento da pandemia, em que a relação professor x aluno tem experimentado um processo de ressignificação. O que antes era visual e físico passou a ser virtual e complexo. O retorno, quando positivo, proporciona à escola, ao professor e ao aluno resultados significativos que contribuem para o planejamento e o rendimento escolar.

**Palavras-chave:** *Feedback*. Metodologias de ensino e aprendizagem. *Feedback* na pandemia. Rendimento escolar.

### ABSTRACT

The article now presented is linked to the Post Graduation Program *lato sensu* in Teacher Training and Educational Practices, of the Goiano Federal Institute – Advanced Campus of

---

<sup>1</sup>Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Especialista no Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Formação de Professores e Práticas Educativas do Instituto Federal Goiano - Campus Avançado Ipameri, em agosto de 2021.

<sup>2</sup>Discente do curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Formação de Professores e Práticas Educativas.

<sup>3</sup>Doutora em Letras pela UFG e docente EBTT do IF Goiano – Campus Avançado Ipameri.



Ipameri. The proposal is to present a bibliographic review about the emphasis and the impact of the feedback as a teaching and learning methodology. To execute this objective it was decided for the qualitative and bibliographic research, summarising the conceptions of the authors as Butler (1988), Vrasidas and Mclsaac (1999) Suertegaray (2009) Daros and Prado (2015) e Seltzer (2020). The methodological approach clarifies the main conceptions about feedback, emphasising the teacher's role and the student return during the process. This work allows that the reader reflects and analyses the importance of the use of the feedback as a tool of learning, above all of the present time in the pandemic, when the relationship teacher x student has experienced a redimensioning process. What used to be visual and physical came to be virtual and complex. The return, when is positive, provides to the school, for the teacher and for the student significant results which contribute for the planning and school performance.

**Keywords:** Feedback. Teaching and learning methodologies. Feedback in the pandemic. School performance.

## INTRODUÇÃO

A proposta deste artigo é expor a ênfase e o impacto do *feedback* como metodologia de ensino e de aprendizagem. O ser humano utiliza a comunicação como troca de informações e aprendizado, sendo essa ferramenta precípua para a existência e para a evolução da aprendizagem. Sendo assim, o uso de *feedback*, em sala de aula, contribui e incentiva a qualidade das relações escola-professor-aluno, interferindo sobremaneira no envolvimento acadêmico e nos desempenhos do professor e do aluno. Na pandemia, o *feedback* se torna o elo de relação entre a escola, o professor e o aluno, atenuando este momento difícil de sobrevivência, ensino e aprendizagem. É possível avaliarmos a produção do estudante, otimizando o seu potencial e aprimorando o seu desempenho, por meio de *feedback*, caracterizando-se essa ferramenta por um mecanismo de melhoria dos trabalhos apresentados e pela contribuição no retorno de resultados satisfatórios.

Atualmente, na área educacional, ainda não existem muitas pesquisas sobre o assunto, em especial no Brasil, sendo que a maioria desses estudos encontra-se direcionada ao campo da economia. Assim, pretende-se que este trabalho estimule o aprofundamento das possibilidades de acompanhamento, orientação e correção ofertados pelo *feedback* como uma ferramenta pedagógica. Metodologicamente este estudo está fundamentado na ideia de que,



Pesquisa significa compreender o mundo, mediante respostas que construímos sobre esse mesmo mundo. Essas respostas são expressão da interação entre sujeitos e objetos. Pesquisar pressupõe conhecer o outro – o outro sujeito, o outro objeto. O ato de pesquisar é um ato de conhecimento; portanto, é parte do processo de educação, ou seja, consiste em aceitar e respeitar o outro desde a aceitação e respeito de si mesmo (SUERTEGARAY, 2009, p.111).

Isso posto, este trabalho está embasado na natureza qualitativa da revisão bibliográfica, partindo do pressuposto que:

A revisão bibliográfica é indispensável para a delimitação do problema em um projeto de pesquisa e para obter uma ideia precisa sobre o estado atual dos conhecimentos sobre um tema, sobre suas lacunas e sobre a contribuição da investigação para o desenvolvimento do conhecimento (LAKATOS e MARCONI, 2010, p.56).

A revisão bibliográfica auxilia na definição dos objetivos da pesquisa, contribui para as construções teóricas, comparações e na validação de resultados de trabalhos de conclusão de curso e de artigos científicos (MEDEIROS e TOMASI, 2008). Neste trabalho em específico serão abordados a definição do *feedback*, bem como suas principais características e primícias, como dar e receber o *feedback* e a sua relação com a pandemia e a educação, tais conceitos estão embasados nos estudos de VRASIDAS E MCLSAAC (1999); (PAIVA (2003); FLUMINHAN; ARANA; FLUMINHAN (2013); SELTZER (2020), dentre outros.

## 1. O que é *feedback*?

Originalmente, o termo *feedback* é comumente utilizado na área da Biologia, para se referir ao processo de resposta que o organismo realiza após interagir em seu ambiente (FLUMINHAN; ARANA; FLUMINHAN, 2013). Mesmo com algumas modificações em sua aplicabilidade, o termo é amplamente utilizado em diversas áreas, tais como na educação, na economia e na administração, áreas nas quais o seu sentido inicial não foi perdido.

*Feedback* é um termo de origem inglesa, mencionado por Weiszflog (2015) no Michaelis Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa, sua tradução pode significar: 1 Retorno da informação ou do processo; obtenção de uma resposta. 2realimentação. 3 retroalimentações:



comentários e informações sobre algo que já foi feito com o objetivo de avaliação. Adj. de regeneração.

O termo também pode ser definido como um retorno da informação sobre um resultado ou processo (MORY, 1996). Vrasidas e Mclsaac (1999) relatam que no contexto de ensino e aprendizagem, o termo *feedback* é definido como “o conjunto de respostas que o professor fornece ao aluno sobre a correção das diferentes atividades propostas como, por exemplo, deveres de casa, trabalhos extraclasse e contribuições em sala de aula”. Sendo utilizado em sala de aula, de acordo com os autores, o *feedback* pode ser aplicado meramente para a correção de tarefas diante das contribuições dos alunos.

Semelhantemente, Mason e Bruning (2003) contextualizam *feedback* como qualquer ato emitido em resposta à ação do aluno, o que é corroborado por Shute (2007), que descreve que o *feedback* deve assumir um papel formativo no contexto educacional, em que o principal objetivo é aumentar o conhecimento, as habilidades e a compreensão do aluno.

Em um sentido de difusão, Daros e Prado (2015) mencionam que dentre as inúmeras definições e conceitos descritos por pesquisadores, imprescindivelmente todos explanam a importância de se praticar essas teorias e conceitos. Nessa perspectiva, o professor que faz uso dessa ferramenta caracteriza-se não só como um professor-educador, mas como um sujeito participante de um processo amplo e delicado.

Diante dessas definições, o *feedback* pode ser entendido como um processo de ajuda para mudanças de comportamentos tidos como impróprios, para a manutenção de comportamentos desejáveis e para a instalação de novos comportamentos, a partir de uma comunicação eficiente e acolhedora. Tais atitudes podem fornecer informações úteis ao desenvolvimento do comportamento de um grupo ou do indivíduo.

### 1.1 A diferença entre o *feedback* e a crítica

O *feedback* é caracterizado como um processo de ajuda nas mudanças comportamentais de um indivíduo ou grupo de indivíduos, tendo a comunicação como a principal ferramenta para essa ação em que as informações são atribuídas, interpretadas sem julgamentos. Por outro lado, a crítica pode ser entendida como um processo de comunicação que visa distinguir o certo



e o errado, porém, em geral, ela é realizada trazendo consigo interposições com alta carga emocional ao indivíduo ou grupo de indivíduos. No entanto, ao ser feita com o intuito de contribuir, a crítica colabora com o crescimento e a mudança de comportamento do indivíduo em suas ações, em um curto espaço de tempo, se a comunicação for realizada de forma interpretativa. A comunicação efetiva ocorre quando o processo de conversação é estabelecido, ou seja, por meio da troca de uma informação ocorre a interpretação de uma mensagem (PAIVA, 2003).

De acordo com Vieira (2013), a concepção do que é *feedback* deve ser entendida como algo que está acima da crítica, do elogio ou de um aconselhamento, ele deve ser uma comunicação clara, objetiva e precisa para o aluno de alguma atividade realizada. Eis o que diz o autor:

Frequentemente utilizado para designar todo o tipo de comentários produzidos no seguimento de uma determinada ocorrência, os quais chegam a tomar a forma de conselhos, louvores ou avaliações, o termo *feedback* não pode, na verdade, limitar-se a comentar ou mesmo avaliar. Ao invés de fazer um julgamento, uma avaliação ou mesmo um aconselhamento, o *feedback* deve fornecer uma informação objetiva e rigorosa sobre a forma como foi desempenhada uma tarefa que visava cumprir um determinado objetivo (VIEIRA, 2013, p. 31).

As diferenças entre a crítica e o *feedback*, de acordo com Seltzer (2020) são: a crítica é acusatória e faz julgamentos, podendo rotular, pregar sermões, dar aulas de moral e até ridicularizar, enquanto o *feedback* oferece informações concretas para motivar a pessoa que recebe a rever seus comportamentos que podem de sobremaneira serem considerados impróprios e aprimorá-los. Nesse contexto, é indispensável aprender a ouvir, bem como avaliar as informações obtidas e determinar qual é valiosa e relevante e qual não é, então, a partir daí, procurar meios de mudar suas atitudes.

Por si só, a crítica se resume em fazer afirmações negativas sobre as motivações da outra pessoa, incluindo ordens e ultimatoss. O *feedback* negativo responde ao resultado real do comportamento daquela pessoa, objetivando que ela reflita os pontos positivos de uma mudança (FEBRACIS, 2020).

O autor elucida que a crítica construtiva traz benefícios a todos os envolvidos, já que, ao dar este tipo de *feedback* aos colaboradores, a pessoa que fornece o *feedback* se coloca à



disposição para ajudá-los no que precisarem, fazendo-os sentirem-se apoiados, o que impacta positivamente nos resultados da equipe e da empresa como um todo. Entretanto, as induções de sucessivas críticas destrutivas desmotivam o indivíduo a melhorar como ser humano o que influencia diretamente em sua profissão, independente de qual seja.

Diante dessas concepções, e trazendo para o universo educacional, o *feedback* pode funcionar como uma eficiente ferramenta de ensino, de aprendizagem e de evolução acadêmica.

## 2. A importância do *feedback*

A importância do *feedback* pode ser definida como a base das relações interpessoais, determinando como as pessoas sentem, pensam e reagem diante das impressões emitidas pelos outros indivíduos. Assim, na relação, professor e aluno, o *feedback* é uma das mais valiosas ferramentas de ensino e aperfeiçoamento. Este processo é descrito por Sadler (1989) como sendo um intermédio pedagógico com a finalidade de fornecer informações relacionadas com o processo de aprendizagem, a fim de melhorar o desempenho em uma atividade específica e/ou o entendimento de um determinado assunto.

Em um relato datado de 2008, mas contextualizado à atualidade, Brookhart menciona que as dimensões cognitiva e motivacional são as etapas mais importantes do *feedback*. A etapa cognitiva é descrita como o fornecimento de informações necessárias aos alunos para compreenderem em que ponto se encontram no processo de aprendizagem e o caminho que precisam seguir a partir daquela análise. Por outro lado, a etapa motivacional é atribuída ao respeito e ao desenvolvimento e fornece ao aluno um controle sobre as etapas do seu processo de aprendizagem.

Fonseca *et al.* (2015) citam que a importância do *feedback* consiste na preparação adequada de professores no seu uso como uma ferramenta eficiente, implicando no desenvolvimento de competências adequadas, para que possam contribuir e auxiliar os seus alunos a compreenderem o processo de aprendizagem valorizando-os como indivíduos. A motivação do professor é a evolução do aluno. Assim, o *feedback* proporciona o retorno às atividades realizadas por ambos no sentido de crescimento pessoal e profissional.



## 2.1 A ausência do *feedback*

De acordo com Rogers (1999), a comunicação pessoal ou interpessoal possui ação terapêutica, isso flui na ausência do *feedback*; pois as pessoas que aprendem a ouvir, serão capazes de avaliar menos e comunicar mais. Assim, entendido como uma forma e uma prática de comunicação, o *feedback* funciona como um canal de comunicação entre o professor e seus alunos e, portanto, a falta desse diálogo sistemático e contínuo pode trazer prejuízos à qualidade do trabalho acadêmico.

Por outro lado, as práticas de *feedback* que não motivem para a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de capacidades não promovem uma relação baseada no respeito e na confiança e podem ter um efeito adverso sobre o desenvolvimento do indivíduo (SCHUSSLER, 2009). A ausência do *feedback* impacta na motivação e na produtividade, podendo gerar comportamentos inadequados, além de interferir no rendimento e na evolução do indivíduo.

## 3. Estratégias de *feedback*

No ano de 2007, Arredondo menciona que a estratégia utilizada no *feedback* deve ser a da comunicação construtiva, em que a abordagem deve ocorrer de forma positiva, com simpatia, cortesia, respeito e sensatez. Busca-se consolidar canais de compreensão e cooperação, com confiança e customização da comunicação, adaptada ao estilo do interlocutor, sendo imprescindível essa estratégia no processo de comunicação em que o emissor transmite a mensagem ao receptor. É necessário clareza e objetividade para que a informação seja interpretada e compreendida.

Kuhn, Berwig e Pinto (2015) pressupõem que ao emitir o *feedback*, o emissor deve ser o mais imparcial possível, o que muitas vezes apresenta-se como um problema, em decorrência da subjetividade dos sujeitos. Portanto, é necessário lembrar que as pessoas são diferentes umas das outras e que é mister respeitar a diversidade sem rotular pessoas.

Hodge (2014) descreve a informação de que os professores que trabalham e olham com atenção para o efeito do ensino no desenvolvimento pessoal e profissional de seus alunos



tendem a interagir e a aprender com os indivíduos de sua sala de aula, em uma troca mútua de experiências. Esse relato é o resultado de um estudo em que se ponderou as estratégias de *feedback*, conduzido no ano de 2000 pelo *National Center for Education Statistics*, nos EUA.

Fonseca *et al.* (2015) enumeram estratégias desse processo como sendo as que devem ser utilizadas para um resultado satisfatório, a saber:

- a) Timing: o *feedback* é com que frequência;
- b) Quantidade: a quantidade de *feedback* dado;
- c) Modo: abrange a forma de expressão (oral, escrito ou visual);
- d) Audiência: análise de forma individual, grupo ou em grupo por turma (FONSECA 2015, p. 185);

Continuando o relato, os autores mencionam que o conteúdo do *feedback* pode ser descrito e avaliado em função de sua aplicabilidade com relação a(o):

- a) Enfoque: (trabalho, processo, autorregulação);
- b) Comparação: (critério, norma, autorreferenciada);
- c) Função: (descrição, juízo de valor positivo ou negativo);
- d) Clareza ou Especificidade;
- e) Tom: (respeito pelo aluno, aluno como agente) (FONSEA et al., 2015 p.185).

No processo de formação de professores, Tamassia (2016) observa que o *feedback* é uma estratégia personalizada, que permite ao coordenador pedagógico observar a ação didática de cada professor, a dinâmica da aula, o uso de recursos pedagógicos, o engajamento dos alunos ou outros focos de observação que sejam eleitos na escola. É possível identificar as lacunas, buscar maneiras e intensificar nos resultados e, conseqüentemente, obter efeitos positivos entre a instituição – coordenação – professor – aluno. Para receber esse *feedback* é preciso que todos os pilares envolvidos estejam abertos e preparados, para aproveitarem da melhor maneira, a possibilidade das avaliações com o objetivo de transformar a realidade.

A autora menciona que como ferramenta de desenvolvimento profissional para o professor, algumas estratégias de *feedback* devem ser adotadas, quais sejam:

- Ser descritivo: atentando-se a realidade e aos acontecimentos.
- Ser específico: através de metas e indicações mencionar o que deve ser realizado.
- Ser factível: ser possível de ser realizado;
- Ser oportuno: impreterivelmente deve ocorrer logo após o processo de *feedback*.
- Ser reflexivo: ser baseado no diálogo.
- Ser propositivo: deve propor mudanças e reflexões práticas (TAMASSIA, 2016, s/p)\*.



\*Nota: a *startup Geekie One*<sup>®</sup> foi desenvolvida com o intuito de preparar estudantes para o Exame Nacional do Ensino Médio – ENEM e nos tempos de Pandemia a plataforma tem contribuído com o auxílio a professores, gestores e famílias nos desafios da nova escola. (Disponível em: <http://one.geekie.com.br/>. Acesso em 27 de set. 2021).

### 3.1 Os tipos de *feedback*

Para ser eficaz, Moscovici (2003) menciona que o *feedback* necessita ser:

- a) descritivo ao invés de avaliativo, pois deve descrever comportamentos e não os julgar;
- b) específico ao invés de geral, pois tem o intuito de descrever um comportamento específico e não um modo de comportar-se;
- c) compatível com as necessidades de ambas as partes, pois tem um propósito de desenvolvimento para quem o recebe;
- d) dirigido a comportamentos passíveis de serem modificados;
- e) oportuno, isto é, o mais próximo possível do momento em que o comportamento ao qual o *feedback* se refere ocorreu; independentemente da quantidade de devolutivas;
- f) esclarecido, pois deve-se ter a certeza de que a pessoa que recebeu o *feedback* tenha entendido e interpretado de forma correta (MOSCOVICI, 2003 p.15).

Kuhn, Berwig e Pinto (2015) descrevem que para se realizar o *feedback* é primordial esclarecer o que se entende por forma e modo. Como forma, pode-se considerar a expressão pessoal pela qual se dá, ao colaborador e/ou aluno, a notícia do resultado. No caso do retorno do *feedback*, a forma pode ser verbal (ao ser expressada na forma falada ou escrita), ou pode ser não verbal (ao ser representada e expressada por gestos, atitudes e ações). Com relação ao modo, os autores descrevem dois modos, o positivo, quando contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo e, o negativo, quando desqualifica e humilha quem recebe o retorno. Nesse contexto, o *feedback* tem caráter destrutivo para o desempenho pessoal e profissional do indivíduo, parafraseando que a crítica nem sempre pode ser considerada um *feedback* negativo ou vice-versa, como já descrito no texto previamente.

Do ponto de vista educacional, Bouzada (2014) relata que o *Longman Dictionary of Language Teaching and Applied Linguistics* descreve que no ensino o *feedback* desempenha a tarefa de aprendizado em forma de retorno que o aluno recebe dos processos de produção. Nesse caso, existem dois tipos de *feedback*:

**Somativo:** tem como tarefa a avaliação mediante atribuição de nota.

**Formativo:** busca a mudança de comportamento vista pela revisão e reescrita.



De acordo com Butler (1988), *apud* Bouzada (2014), em estudos relacionados ao desempenho dos alunos em sala de aula, os estudantes que receberam comentários e diagnósticos em uma avaliação aumentaram seus resultados quando comparados àqueles que receberam notas numéricas. Além da comunicação, os autores elucidam que o comportamento do aluno está intrinsecamente relacionado à motivação que esse tem para estar focado em aprender. De acordo com Brophy (2004), *apud* Bouzada (2014), há dois tipos de motivação, na relação *feedback* e comportamento:

**Motivação intrínseca:** faz os alunos buscarem atividades acadêmicas pelo simples fato de as considerarem prazerosas, porém nem sempre isso ocorre.

**Motivação para aprender:** faz necessário que o professor pense em atividades academicamente significativas e proveitosas para obter delas os benefícios do aprendizado pretendidos (BROPHY, 2004, p. 26).

A mudança de comportamento é um dos fatores que motivam o *feedback*, propiciar a evolução como profissional, estudante e ser humano.

### 3.2 Dar e receber *feedback*

De acordo com Moscovici (2003), todos os indivíduos, sem exceções, necessitam do *feedback*, seja positivo ou negativo, a fim de saber se está no rumo correto ou apenas para ter a oportunidade de retroceder ou de fazer ajustes em sua vida pessoal ou profissional. Berlo (2003) enfatiza que dar e receber *feedback* é uma necessidade humana que propicia a avaliação do que está correto e do que é preciso melhorar. Já Souza e Tadeucci (2011) mencionam que, na prática, dar e receber *feedback* não é muito fácil, devido à ausência da prática da comunicação. Os líderes que desejam que a comunicação com seus liderados seja eficaz precisam ter em mente que essa ferramenta é de suma importância e que devem buscar desenvolver tais práticas. A avaliação do desempenho do indivíduo via *feedback*, é descrita por Chiavenato (2011) como uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa em função das atividades que ela desempenha, das metas e resultados a serem alcançados e do seu potencial de desenvolvimento.

Corroborando com essa ideia, Dutra (2002) descreve que o desempenho das pessoas é dividido em três dimensões: desenvolvimento, esforço e comportamento, as quais devem ser



tratadas de forma diferente. A maioria das empresas e gestores misturam as três dimensões e acabam dando ênfase ao esforço e ao comportamento, quando na verdade deveriam estimular o desenvolvimento do indivíduo. Estimular o desenvolvimento significa incentivar o aprimoramento e a qualificação constante do indivíduo, gerando custo, benefício e retorno para ambas as partes. No campo educacional, o feedback traduz-se em uma metodologia altamente positiva, quando utilizada de forma sistêmica e sincera; diante do uso da verdade, da bondade e da necessidade, proporcionando um crescimento cognitivo e intelectual ao desenvolvimento do aluno.

### **3.3. O avanço do COVID-19, as mudanças no ensino e a relação com o *feedback***

De acordo com Organização Mundial da Saúde – OMS e a Organização Pan-Americana da Saúde- OPAS (2021) a COVID-19 é a doença infecciosa causada pelo novo coronavírus, identificado inicialmente na cidade de Wuhan – China em dezembro de 2019. Em todo o mundo estão implementando medidas sociais e de saúde pública, incluindo o fechamento de escolas, para impedir a propagação do vírus SARS-CoV-2, o vírus causador da COVID-19 (VITNER, 2020). Cruz et al., (2020) menciona em um brilhante relato que o avanço da COVID-19 no mundo, impôs necessidades de contenção e isolamento social da população, para minimizar o crescimento exponencial do número de pessoas infectadas. Acompanhamos os esforços de governos, profissionais de diferentes especialidades, empresas e um conjunto de pessoas genuinamente interessadas em contribuir na assistência, segurança e provimento de recursos necessários à redução da velocidade de difusão da doença e na mitigação de seus resultados na saúde das pessoas. E verificamos que as políticas e ações de prevenção da contaminação e de redução de danos não conseguem alcançar as comunidades periféricas das cidades, bem como a população mais carente, que padecem por políticas públicas e sanitárias. Para a população mais carente a alta densidade populacional por metro quadrado e as condições sanitárias são precárias, facilitando a rápida contaminação do vírus.

Com o avanço sem controle do COVID 19 no Brasil, algumas ações de contingência foram adotadas em diferentes velocidades, quais sejam: o isolamento social e a restrição de contato físico, o que influenciou em demasia as atividades escolares. O estudo na modalidade a distância foi adotado de forma simultânea, mesmo não sendo uma realidade única para todos.



Torna-se necessário, definir alguns termos educacionais;

Moran (2012) define a terminologia EAD como sendo o processo de ensino, intercedido por computadores, no qual os professores e estudantes estão fisicamente separados, mas interligados por tecnologias (digitais) de comunicação e informação (TDIC).

Costa (2020), descreve que o Decreto 9.057/2017, preleciona em seu Art. 1º que:

considera-se educação a distância a modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorra com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com pessoal qualificado, com políticas de acesso com acompanhamento e avaliação compatíveis, entre outros, e desenvolva atividades educativas por estudantes e profissionais da educação que estejam em lugares e tempos diversos (COSTA, 2020).

Behar (2020) define Ensino Remoto Emergencial (ERE) em uma modalidade de ensino que pressupõe o distanciamento geográfico de professores e alunos e foi adotada de forma temporária nos diferentes níveis de ensino por instituições educacionais do mundo inteiro para que as atividades escolares não sejam interrompidas, devido a situações extremas como a pandemia COVID-19. De acordo com a autora a aula ocorre num tempo síncrono (seguindo os princípios do ensino presencial), com videoaula, aula expositiva por sistema de webconferência, e as atividades seguem durante a semana no espaço de um ambiente virtual de aprendizagem (AVA) de forma assíncrona. A presença física do professor e do aluno no espaço da sala de aula presencial é “substituída” por uma presença digital numa aula online, o que se chama de ‘presença social’. Essa aula é registrada, através das funcionalidades de um AVA, como a participação e discussões nas aulas online, nos *feedbacks* e nas contribuições dentro do ambiente.

Inúmeros fatores contribuíram sobremaneira para o esgotamento dos profissionais de educação, como a falta de condições de trabalho *on-line*, equipamentos nem sempre adequados, instabilidade da internet, conhecimento técnico, entre outros fatores. Com relação à escola, observou-se um suporte tão tênue, por vezes inexistente, e realidades tão distintas de norte a sul do país. Para os pais a missão de trabalhar, educar e se tornar professor. Para os alunos a manutenção da vida em um ambiente diferente de sua realidade, a falta do contato, as mudanças



bruscas e tão necessárias para o enfrentamento do Covid-19. O estudo presencial passou a ser realizado de forma remota com o auxílio de aplicativos.

De acordo com as orientações da Organização Mundial da Saúde/Organização Pan-Americana da Saúde - OMS/OPAS (2021), divulgadas em 14 de setembro de 2020 a continuidade da educação é fundamental para a aprendizagem, desenvolvimento, bem-estar, saúde e segurança das crianças. É preciso dar continuidade à educação das crianças visando sua aprendizagem, desenvolvimento, bem estar, saúde e segurança, por meio do ensino a distância. Orientam ainda essas Instituições que as escolas devem investir em adaptações e melhorias durante o período em que permanecem fechadas, pois não há risco zero de contágio, porém as medidas sanitárias de prevenção ajudam a reduzir a transmissão de Covid-19.

Nesse contexto, é preciso uma análise mais profunda e reflexiva das consequências do momento e da situação para as milhares de crianças, de adolescentes e de jovens que se viram, de uma hora para outra, privados do contato físico com os colegas, com os professores e com a escola. Estudos a respeito se multiplicam, como o de Flores, no ano de 2009 que, ao descrever o *feedback* como recurso para a motivação e avaliação da aprendizagem na educação a distância menciona que algumas instituições estipulam prazos de resposta para o docente que atua no ambiente virtual de aprendizagem, minimizando o tempo entre a mensagem do aluno e o *feedback* do professor.

De acordo com a mesma autora, nos modelos de Educação a Distância (EaD) que utilizam a internet como tecnologia principal ou de apoio, o professor que está no ambiente virtual de aprendizagem diretamente em contato com os alunos, pode utilizar o *feedback* para responder dúvidas, avaliar e desenvolver outras atividades inerentes à docência. Como exemplo, é exposto a proposta da Universidade UnisulVirtual (2009), de acordo com as orientações do Guia de Ações do Professor Virtual, em que se recomenda que durante a oferta da disciplina o professor responda as perguntas enviadas pelos alunos em até um dia útil, realize a análise das atividades de avaliação a distância, emitindo *feedback*, justificando o resultado e divulgando as notas em até 5 dias úteis, após o envio da tarefa pelo aluno.



Nesse contexto, a Universidade UnisulVirtual (2009) descreve a influência da função do professor virtual na formação do seu alunado, sendo o mesmo responsável pela orientação pedagógica dos alunos, tendo como missão central alinhar os conteúdos com o repertório cultural dos estudantes. Os professores virtuais devem estimular a motivação dos alunos para aprendizagem, esclarecer as dúvidas e os problemas que surgirem durante o estudo, avaliando e fornecendo *feedback* em relação ao processo de aprendizagem, proporcionando, por fim, uma aprendizagem significativa.

Um dos desafios da atualidade é tornar o professor presente nesta situação em que vivemos. A modalidade EaD tem por consequência a diminuição e, por vezes até o rompimento, dos laços na relação professor x aluno, normalmente já enfraquecida por sua característica de distanciamento tão necessário. Mas, em contrapartida, traz o acalento do estudo a todas as pessoas envolvidas com a modalidade.

O que é corroborado por Behar, (2020) que menciona que no ensino na modalidade presencial, que o professor pode-se estar fisicamente próximo de um aluno e estar psicológica e pedagogicamente muito distante dele. Por outro lado, nas aulas virtuais é possível estar geograficamente distante e estar muito próximo psicológica e pedagogicamente, o que nos remete à ideia de motivar sempre a presença social. Torna-se necessário que os professores e tutores acompanhem sua trajetória cognitiva e emocional, interagindo e dando *feedback* de forma constante, evitando a evasão do aluno.

Cunha (2006) relata que o *feedback* poderá ser utilizado pelo professor para fazer com que o aluno não sinta a sua ausência, mesmo estando em uma sala virtual, o que hoje é transposto pelas barreiras de uma sala física. O *feedback* é descrito por Perrenoud *apud* Flores (2009) como a postura formativa de toda a avaliação que auxilia o aluno a aprender e a se desenvolver, ou seja, que colabora para a regulação das aprendizagens e do desenvolvimento no sentido de um projeto educativo.

Hadji (2001) menciona que a elaboração do *feedback* nas avaliações a distância parte do entendimento que:

[...] a avaliação formativa não é nem um modelo científico, nem um modelo de ação diretamente operatório. Não é mais do que uma utopia promissora, capaz de orientar o trabalho dos professores no sentido de uma prática avaliativa colocada, tanto quanto possível, a serviço das aprendizagens. Mas essa utopia é legítima na medida em que



visa correlacionar atividade avaliativa e atividade pedagógica; essa legitimidade só vale, em função disso, no espaço das atividades com vocação educativa. Essa dimensão utópica possibilita compreender a impossibilidade de apresentar e de realizar o que corresponderia a um modelo acabado de avaliação formativa. Ela sempre será parcialmente sonhada. Mais isso não impossibilita trabalhar para progredir nessa direção, bem ao contrário (HADJI, 2001, p.25).

Esse pensamento é corroborado por Shute (2007), que entende que o *feedback* deve assumir um papel formativo no cenário educacional, aumentando o conhecimento, as habilidades e a compreensão do aluno em relação a um determinado conteúdo. Nessa perspectiva, o *feedback* é um importante recurso que influencia diretamente a qualidade e a intensidade da interação entre os agentes educacionais, sendo que:

- a) os alunos valorizavam o *feedback* individualizado oferecido tanto pelo professor quanto pelos seus pares;
- b) a falta de *feedback* imediato pode prejudicar a dinâmica da participação dos alunos e gerar desmotivação;
- c) enquanto os alunos não recebiam *feedback*, os mesmos se abstinham em prosseguir postando e contribuindo para com o tema proposto;
- d) é essencial oferecer *feedback* para que os alunos se sintam assistidos e para motivar a interação entre os alunos (VRASIDAS e MCISAAC, 1999, pp. 22-36).

Assim, por meio do *feedback*, o professor amplia a consciência do ensino e redireciona a importância das escolhas do aluno no processo de aprendizagem, promovendo mudanças mais reflexivas e comportamentais para ambos, o que corrobora a importância do processo no ensino.

"A educação deve ser considerada como um serviço prestado ao mundo econômico" Relatório da Mesa Redonda Européia, ano 1995, fevereiro *apud* Laval (2004), é imprescindível que permitir que a educação não se torne sempre mais uma mercadoria em ascensão ao mercado neoliberal. Como relatado neste trabalho, o *feedback* deve primeiramente, respeitar as características individuais do aluno e ser fornecido de maneira a contribuir com a sua formação sem alterar a sua personalidade.

## 2 CONSIDERAÇÕES FINAIS



A comunicação é a forma de interação mais complexa que existe, podendo ocorrer pela inércia, silêncio e falácia com o intuito de emitir uma mensagem ou discordância de uma ação. Nesse contexto, o *feedback* torna-se essencial ao desenvolvimento humano, propicia uma avaliação pessoal ou profissional do que está correto e deve ser continuado, assim como facilita a interpretação e o entendimento do que é necessário mudar.

Utilizado como metodologia de aprendizagem, o *feedback*, como metodologia de ensino e de aprendizagem ajuda a amenizar as barreiras da falta da presença física, traz um retorno positivo à escola, ao professor e, principalmente ao aluno, apresentando resultados significativos na atual situação de pandemia.

Ao se dar ou receber o *feedback* é importante ter em mente: a qualidade de qualquer relação, independentemente da quantidade de *feedback*. A cordialidade e o respeito devem ser priorizados e o contato visual pode ser relacionado com a forma de interesse no processo. Algumas pessoas demandam dar e/ou receber mais *feedbacks* do que as outras e por final, negar o *feedback* seria uma forma de punição àqueles que, sem dúvida, são os que mais necessitam dessa metodologia positiva de aprendizagem.

## REFERÊNCIAS

- ARREDONDO, L. **Aprenda a se comunicar com habilidade e clareza**. Rio de Janeiro: Sextante, 2007.
- BEHAR, P.A. **Artigo: O Ensino Remoto Emergencial e a Educação a Distância**. 6 de Julho de 2020. **Disponível em:** <https://www.ufrgs.br/coronavirus/base/artigo-o-ensino-remoto-emergencial-e-a-educacao-a-distancia/>. Acesso em: 15 de out. de 2021.
- BERLO, D. K. **O processo da comunicação: introdução à teoria e à prática**. Tradução Jorge Arnaldo Fontes. São Paulo: Martins Fontes, 2003. 330 p.
- BOUZADA, C. de P. **A influência do *feedback* do professor no processo de revisão e reescrita textual: uma experiência com alunos do PROEJA**. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Viçosa. Viçosa, MG, 2014.
- BRASIL. **Decreto 9.057**, de 25/05/2017. Regulamenta o Art. 80 - Lei 9394. Brasília: DOU, 2017.
- BROPHY (2004) *apud* BOUZADA, C. de P. A influência do *feedback* do professor no processo de revisão e reescrita textual: uma experiência com alunos do PROEJA. **Dissertação (Mestrado)**. Universidade Federal de Viçosa. Viçosa, MG, 2014.
- BROOKHART, S. **How to give effective *feedback* to your students**. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.2008.



BUTLER (1988) *Apud* BOUZADA, C. de P. A influência do *feedback* do professor no processo de revisão e reescrita textual: uma experiência com alunos do PROEJA. **Dissertação (Mestrado)**. Universidade Federal de Viçosa. Viçosa, MG, 2014.

CHIAVENATO, I. **Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

21 de julho de 2020

COSTA, K.A.S.da. **EAD, Ensino Híbrido e Ensino Remoto EmergenciaL: Perspectivas Metodológicas**. Apresentação. 21 de julho de 2020. Disponível em: <https://reitoria.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2020/09/EaD-Ensino-Hibrido-e-Ensino-Didatico-Emergencial.pdf> . Acesso em 15 de out. de 2021.

CUNHA, A. L. **Interação verbal em fóruns de discussão: a língua escrita em atividades colaborativas**. Disponível em

<<http://www.abed.org.br/congresso2007/tc/415200753049PM.pdf>>. Acesso em 26 fevereiro de 2021.

CRUZ, R.M.; BORGES-ANDRADE, J.B.; MOSCON, D.C.B.; MICHELETTO, M.R.D.; ESTEVES, G.G.L.E.; DELBEN, P.B.; QUEIROGA, F.; CARLOTTO, P.A.C. **COVID-19: emergência e impactos na saúde e no trabalho**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 20(2), abr-jun. 2020, I-III. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v20n2/v20n2a01.pdf> . Acesso em: 15 de out. de 2021.

DUTRA, J.S. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

FEBRACIS. Coaching Integral Sistêmico. **Você sabe a diferença entre crítica pessoal e *feedback* negativo?** 2020. Disponível em: <https://www.febracis.com.br/blog/critica-pessoal-feedback-negativo/> . Data de acesso 27 de abr. de 2020.

FEEDBACK. In: WEISZFLOG, W. (Org.). **MICHAELIS DICIONÁRIO BRASILEIRO DA LÍNGUA PORTUGUESA**. São Paulo: Editora Melhoramentos, 2015. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/feedback/>. Acesso em: 25 abr. 2020.

FLORES, A.M. **O *feedback* como recurso para a motivação e avaliação da aprendizagem na educação a distância**. 2009.

FLUMINHAN, C. S. L.; ARANA, A. R. A.; FLUMINHAN, A. **A importância do *feedback* como ferramenta pedagógica na educação à distância**. Colloquium Humanarum, v. 10, p. 721-728, jul./dez. 2013.

FONSECA, J.; CARVALHO, C.; CONBOY, J.; SALEMAI, H.; VALENTE, M.O.; GAMAVI, A.P.; FIÚZA, E. ***Feedback* na prática letiva: uma oficina de formação de professores**. Revista Portuguesa de Educação, 28(1), pp. 171-199. 2015.

HADJI, C. **Avaliação desmistificada**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2001.

HODGE, E. Classroom-based professional development training program. **Professional Development in Education**, 41 (2), 316-320.2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE COACHING – IBC (2016). **Conheça os 4 tipos de *feedback***.

Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/conheca-os-4-tipos-de-feedback/>. Acesso em 27 de abr. de 2020.



- KUHN, I.N.; BERWIG, A.; PINTO, R. C. F. O *feedback* como potencial de desempenho na gestão de pessoas: um estudo de caso. XV Colóquio Internacional de Gestão Universitária – CIGU.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Editora Atlas, 2010.
- LAVAL, C. **A Escola não é uma empresa. O neo liberalismo em ataque ao ensino público**. Ed.Planta. ISBN 85-902002-4-8. Londrina: Editora Planta, 2004. 324 p.
- MASON, B.; BRUNING, R. **Providing *feedback* in computer-based instruction: what the research tells us**. 2003. Disponível em: <<http://dwb.unl.edu/Edit/MB/MasonBruning.html>>. Acesso em: 25 de abr. de 2020.
- MEDEIROS, J. B.; TOMASI, C. **Comunicação científica: normas técnicas para redação científica**. São Paulo: Atlas, 2008.
- MICHAELIS DICIONÁRIO BRASILEIRO DA LÍNGUA PORTUGUESA. ***Feedback***.
- WEISZFLOG, W. (Org.). 2015. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/feedback/> . Acesso em: 25 de abr. de 2020.
- MORY, E. H. ***Feedback* research revisited**. Wilmington: University of North Carolina, 1996.
- MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2003. 278 p.
- Organização Mundial da Saúde – OMS. Organização Pan-Americana da Saúde - OPAS. **Perguntas e respostas. 2021**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19> . Acesso em: 15 de dez.de 2021.
- PAIVA, V. L. M. O. ***Feedback* em ambiente virtual**. In: LEFFA, V. (Org.). Interação na aprendizagem das línguas. Pelotas: EDUCAT, 2003.
- ROGERS, C. R. Barreiras e portas para a comunicação. In: Comunicação Eficaz na Empresa: como melhorar o fluxo de informações para tomar decisões corretas. (coletânea de artigos da revista) **Harvard Business Review Book**. 2º.ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- SADLER, D.R. (1989). Formative assessment and the design of instructional systems. **Instructional Science**, 18, 119-144.
- SCHUSSLER, D. Beyond content: How teachers manage classrooms to facilitate intellectual engagement for disengaged students. **Theory into Practice**, 48(2), 114-121.2009.
- SELTZER, L.F. In: \_\_\_\_; FEBRACIS. **Coaching Integral Sistêmico. Você sabe a diferença entre crítica pessoal e *feedback* negativo?**. 2020. Disponível em: <https://www.febracis.com.br/blog/critica-pessoal-feedback-negativo/> . Data de acesso 27 de abr. de 2020.
- SHUTE, V. **Focus on formative feedback**. **ETS Research e Development**. Princeton, NJ, March 2007. Disponível em: [www.ets.org/Media/Research/pdf/RR-07-11.pdf](http://www.ets.org/Media/Research/pdf/RR-07-11.pdf) .Data. Acesso em 05 de março de 2021.
- SOUZA, R.A.R.de.; TADEUCCI, M. de S.R. A importância do *feedback* pela percepção de líderes e liderados. **Anais...** XI Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e VII Encontro Latino Americano de Pós-Graduação – Universidade do Vale do Paraíba. Paraíba – Brasil, 13 a 17 de novembro de 2011. p. 2551 – 2554.
- SUERTEGARAY, D. M. A. Espaço geográfico uno e múltiplo. In: SUERTEGARAY, D. M. A.; BASSO, L.; VERDUM, R. (Org.) **Ambiente e lugar no urbano: a grande Porto Alegre**. Porto Alegre: Editora da Universidade, 2009. p. 111.



TAMASSIA, S. **A importância do *feedback* na formação de professores.** Portal Colunas – infogeekie. 2016. Disponível em <https://www.geekie.com.br/blog/feedback-formacao-de-professores/> . Acesso em 29 de abr. de 2020.

UNISULVIRTUAL. **Guia de Ações do Professor Virtual 2009/1: cursos de graduação a distância.** Equipe Didático-Pedagógica. Palhoça: UnisulVirtual.2009. Disponível em <http://www.unisulvirtual.com.br/informativo/> . Acesso em 05 de março de 2021.

VIEIRA, Isabel Maria Antunes. **A autoavaliação como instrumento de regulação da aprendizagem.** 2013. 161f. Dissertação (Mestrado em Supervisão Pedagógica) – Universidade Aberta, Lisboa, 2013.

VINER, R. M. et al. School closure and management practices during coronavirus outbreaks including COVID-19: a rapid systematic review. **Lancet Child Adolesc Health** 4, 397–404 (2020).

VRASIDAS, C.; MCISAAC, M. S. Factors influencing interaction in an online course. **American Journal of Distance Education**, v. 13, n. 3, p. 22-36, 1999.